证券代码：600792　　证券简称：云煤能源　　公告编号：2026-058

云南煤业能源股份有限公司
关于2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的
公 告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

为进一步规范云南煤业能源股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员薪酬管理，根据《上市公司治理准则》及《公司章程》《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》的相关规定，参照公司所在行业、地区的薪酬水平，结合公司实际经营发展情况，公司于 2026 年 10 月 28 日召开第十届董事会第十九次临时会议，以 4 票赞成，3 票回避表决，0 票反对，0 票弃权，其中关联董事李树雄先生、何波先生及职工董事施晓晖先生回避表决，审议通过《关于公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》，会议同意《公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案》，其中，董事薪酬方案尚需提交公司股东会审议，高级管理人员薪酬方案尚需向股东会说明。具体内容如下：

一、适用对象

公司 2026 年度任期内的董事、高级管理人员。

二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

三、薪酬方案

（一）董事薪酬方案

1. 薪酬标准

（1）在公司担任高级管理人员、非高级管理人员职务的董事，根据市场化原则，年薪标准与本公司员工收入水平挂钩。根据年度公司在岗员工的平均收入，结合行业特点、企业战略目标、经营业绩、岗位价值、市场薪酬水平、公司当期经营情况

设定倍率，设置年度薪资期望标准。

具体按照《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》相关规定领取薪酬，薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和突出贡献激励收入（纳入绩效年薪统一结算）等，其中年度绩效薪酬原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%，不再另行发放董事津贴。

绩效薪酬与公司利润兑现系数和个人关键绩效指标挂钩。根据公司整体经营业绩、利润完成情况、个人年度绩效评价结果，以及专项奖惩情况进行结算，并综合考虑单位工作难度、指标提升情况、专业管理、红线及负面清单等因素，对结算结果进行调节，合理拉开收入差距。

（2）未在公司担任除董事以外的其他职务的董事（非独立董事），公司不向其发放任何薪酬或津贴。

（3）公司独立董事根据股东会决议，在公司领取固定年度津贴，标准为 12 万元/年（税前）。

2.薪酬发放

（1）在公司担任高级管理人员、非高级管理人员职务的董事，公司按月发放董事基本薪酬和预支部分绩效薪酬，根据其绩效评价结果结算年度绩效薪酬和突出贡献激励收入（多退少补），不再另行发放董事津贴。执行年度绩效薪酬递延支付机制，递延支付时间为 3 年，具体为年度绩效薪酬结算兑现额 2026 年发放 80%，2027 年发放 10%，2028 年发放 10%。

（2）按月发放独立董事津贴。

（3）董事因换届、改选、辞职、解聘、退休等原因离任，按其实际任期计算发放薪酬或津贴，可在当年一次性发放。

（4）董事薪酬或津贴均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

（5）执行年度绩效薪酬止付追索机制，出现《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》规定止付追索情形，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和突出贡献激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和突出贡献激励收入进行全额或部分追回。若公司财务报告出现错误需追溯重述，应当及时对董事绩效薪酬或津贴和突出贡献激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

（二）高级管理人员薪酬方案

1．薪酬标准

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务和工作内容，根据市场化原则，年薪标准与本公司员工收入水平挂钩。根据年度公司在岗员工的平均收入，结合行业特点、企业战略目标、经营业绩、岗位价值、市场薪酬水平、公司当期经营情况设定倍率，设置年度薪资期望标准。

具体按照《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》相关规定领取薪酬，薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和突出贡献激励收入（纳入绩效年薪统一结算）等，其中年度绩效薪酬原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%，不再另行发放董事津贴。

绩效薪酬与公司利润兑现系数和个人关键绩效指标挂钩。根据公司整体经营业绩、利润完成情况、个人年度绩效评价结果，以及专项奖惩情况进行结算，并综合考虑单位工作难度、指标提升情况、专业管理、红线及负面清单等因素，对结算结果进行调节，合理拉开收入差距。

2．薪酬发放

（1）公司按月发放高级管理人员基本薪酬和预支部分绩效薪酬，根据其绩效评价结果结算年度绩效薪酬和突出贡献激励收入（多退少补）。执行年度绩效薪酬递延支付机制，递延支付时间为 3 年，具体为年度绩效薪酬结算兑现额 2026 年发放 80%，2027 年发放 10%，2028 年发放 10%。

（2）高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘、退休等原因离任，按其实际任期计算发放薪酬或津贴，实行递延支付的人员可在当年一次性发放。

（3）高级管理人员薪酬或津贴均为税前金额，薪酬涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

（4）执行绩效薪酬止付追索机制，出现《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》规定止付追索情形，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和突出贡献激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和突出贡献激励收入进行全额或部分追回。若公司财务报告出现错误需追溯重述，应当及时对高级管理人员绩效薪酬和突出贡献激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

（三）强化刚性约束

公司当年经济效益下降或完成值低于上一年的，董事、高级管理人员领取的绩效年薪原则上应下降或不增长；当年新增亏损的，董事、高级管理人员绩效年薪原则上应根据亏损程度相应下降。

四、其他事项

本方案未尽事宜，按照有关法律法规、部门规章、规范性文件及公司薪酬管理制度执行。

特此公告。

云南煤业能源股份有限公司董事会

2026 年 10 月 29 日